

Finansdepartementet
Postmottak@fin.dep.no

Deres ref 13/2824

Vår ref 207.04.03

Dato: 6. mars 2014

Høringsuttalelse vedrørende NOU 2013:12 – Uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger

I NOU 2013: 12 «Uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger» foreslår Banklovkommisjonen at uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger gjøres om til en pensjon som i utgangspunktet kun beregnes ut fra lønn og ikke ut fra opptjeningstid og ut fra en forventet folketrygd som i dagens uførepensjonsordning. Forslaget er laget slik at ny uførepensjon er tilpasset endringene i folketrygdens uførepensjon som er vedtatt fra 2015 og som gir uføretrygd på 66 prosent av lønn opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Forslaget er til en viss grad også tilpasset forslag til ny uførepensjon som i disse dager er i ferd med å vedtas for offentlig sektor.

Akademikerne støtter i hovedsak de foreslåtte endringene i uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger. Vi er positive til de foreslåtte maksimale rammene for ytelsen fra ordningen, spesielt er det viktig at lønn over 6 G er gitt tilstrekkelige rammer og at det må være adgang til å ha tilsvarende ytelser som i offentlig sektor.

Vi vil likevel peke på enkelte punkter der vi mener regelverket bør endres og/eller avklares:

1. Behandling av fripoliser og oppsatte rettigheter i offentlig tjenestepensjon
2. Regulering av fremtidig alderspensjon ved uførhet
3. Håndtering av delvis uføre og ut- og innmelding i ny ordning ved arbeidsskifte
4. Fradrag i uførepensjon for delvis uføre med bedre lønnsutvikling enn vekst i G
5. Størrelsen på barnetillegget til uførepensjonen
6. Informasjonsbehov

1. Behandling av fripoliser og oppsatte rettigheter i offentlig tjenestepensjon

I lovforslaget legges det opp til et regelverk som krever at det utveksles informasjon om uførepensjon fra fripoliser og eventuelt pensjonskapitalbevis, samt fra oppsatte rettigheter i offentlige tjenestepensjonsordninger mellom pensjonsinnretninger ved utbetaling av

uførepensjon. Videre skal inntekt kunne trekkes fra utbetalingen. Slik samordning reiser en rekke spørsmål.

Ett av spørsmålene er hvordan informasjon om pensjonsrettigheter skal overføres mellom pensjonsinnretningene og hvor fort et godt og sikkert system for dette kan være på plass. Et annet spørsmål er om pensjonsinnretningene vil få tilgang til tilstrekkelig informasjon om den uføres inntekt, særlig hvis inntekten ikke kommer fra samme arbeidsgiver som den uføre hadde på uføretidspunktet.

Videre er det foreslått at beløp som ikke kommer til utbetaling skal overføres til foretakets premiefond. Dette innebærer at foretaket kan bli tilført midler som overstiger det den uføre får utbetalt, og at foretaket i så fall rett og slett kan «tjene» på at en person er ufør.

Som det fremgår av illustrasjonene i tabell 1 er det særlig for personer med lønn under 6 G at en fripolise fra en ytelsesordning fort vil gi minst like høy uførepensjon som den nye pensjonsordningen, gitt at den nye pensjonsordningen gir 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. Samtidig er det slik at for personer med lønn over 6 G vil store deler av uførepensjonen beregnet etter nye regler være sikret i en eventuell fripolise ved overgang til ny uførepensjon, om ikke alt. For eksempel vil en person med lønn på 10 G som nå er 60 år og som har 30 års opptjening, ha opptjent en fripolise på om lag 87 prosent av ny uførepensjon. Tabellen er hentet fra vedlagte rapport fra Actecan: «Enkelte effekter av Banklovkommisjonens forslag til ny uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger».

Tabell 1 Illustrasjon av fripolise i prosent av ny uførepensjon etter antall opptjeningsår før fripolisen ble utstedt

Inntekt	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	99 %	Fullt opptjent	Fullt opptjent
6 G	Fullt opptjent	Fullt opptjent	Fullt opptjent
8 G	26 %	56 %	Fullt opptjent
10 G	21 %	44 %	88 %
12 G	18 %	40 %	79 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, G = kr 85 245, startalder 30 år, øvrige forutsetninger gitt i vedlagte rapport

Det har historisk vært dårlig avkastning og dermed dårlig regulering av fripoliser. Dårlig regulering av fripoliser mens lønnen vokser vil gjøre at fradraget som skal gjøres når en person blir ufør vil utgjøre mindre og mindre av pensjonen. Men i mange år fremover vil det fremdeles ligge betydelige uførepensjonsrettigheter i fripoliser.

Etter forslaget må foretaket betale premie for full uførepensjon før de vet om utbetalingen vil bli avkortet mot fripoliserrettigheter eller andre opptjente rettigheter. Akademikerne mener det må være langt mer hensiktsmessig om samordning mot tidligere rettigheter skjer ved beregning av premien hvert år. I så fall vil premien kunne bli langt lavere dersom den ansatte har fripoliser, pensjonskapitalbevis og/eller oppsatt pensjon i offentlig sektor, og det blir ikke nødvendig med tilbakeføring av midler til premiefond. I tabell 2 gis det et eksempel på hvor mye lavere premien kan bli om det tas hensyn til tidligere rettigheter.

Tabell 2 Illustrasjon av hvor mye som kan trekkes fra premien for uførepensjon dersom det tas hensyn til tidligere rettigheter

Inntekt	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	99 %	100 %	100 %
6 G	100 %	100 %	100 %
8 G	26 %	56 %	100 %
10 G	21 %	44 %	88 %
12 G	18 %	40 %	79 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, G = kr 85 245, startalder 30 år, øvrige forutsetninger gitt i vedlagte rapport

Det kan hevdes at oppsatte rettigheter i offentlig tjenestepensjon ikke er endelig fastsatt før ved pensjonsuttak, fordi en person kan begynne å arbeid i offentlig sektor igjen, og da vil pensjonen kunne endres. Samtidig må det ved den årlige premieberegningen være mulig å ta hensyn til det som til enhver tid er kjent i beregning av eventuelt fradrag.

Akademikerne ser at fradrag for inntekt som uføre ikke lar seg gjøre før ved pensjonsuttak. Samtidig kan det stilles spørsmål ved om fradrag for lønnsinntekt heller burde være en del av risikoresultatet hos pensjonsinnretningen, enn at det skal gå til foretakets premiefond, siden lønnsinntekt jo tilsvarer en mer eller mindre kortvarig bedring i inntektsevnen.

Akademikerne mener at kjente fratrekk som skal gjøres i eventuell utbetaling av uførepensjon som skyldes tidligere opptjente rettigheter må legges til grunn i den årlige premieberegningen, og ikke bli avregnet og tilført foretakets premiefond ved uførhet.

2. Regulering av fremtidig alderspensjon ved uførhet

Det foreligger ikke noe forslag til endring i dagens regler knyttet til regulering av premie- og innskuddsfritaket eller regulering av fremtidig alderspensjon (og etterlattepensjoner) for uføre i private tjenstepensjonsordninger.

I offentlig tjenstepensjon oppreguleres premiefritaket og opptjente alderspensjon, med G-reguleringen. Etter lov om foretakspensjon § 5-10 tredje ledd kan det i regelverket fastsettes at midler i pensjonistenes overskuddsfond kan benyttes som engangspremie for alderspensjoner. Loven er ikke enkelt utformet på dette punktet, men praksis har vært at alders- og etterlattepensjoner har blitt oppregulert likt som uførepensjonen.

Oppreguleringen er da skjedd enten ut fra tilført overskudd eller annen avtalt regulering. Regelverket i lov om foretakspensjon er ikke foreslått endret på dette punktet, men det nye forslaget til regler om regulering av uførepensjon skaper ny usikkerhet om oppreguleringen av alderspensjoner for uføre. Usikkerheten er knyttet både til eksisterende ytelsesordninger og ny tjenstepensjon dersom alderspensjonen skal reguleres med lønnsvekst.

For innskuddsordninger har alderspensjonen blitt oppregulert ut fra egen avkastning uansett om medlemmet er ufør eller ikke. Dette sikrer en viss regulering av alderspensjonen, men ikke den samme som om også innskuddsfritaket ble regulert.

Effekten av manglende regulering av alderspensjonen for uføre, vil dermed kunne være noe forskjellig ettersom tjenstepensjonen er en ytelsesordning, innskuddsordning eller forskjellige varianter av ny tjenstepensjon.

I tabell 3 gis det enkelte eksempler på hvor mye lavere årlig pensjon kan bli som følge av manglende regulering i en ytelsesordning for en som er blitt ufør, sammenlignet med om

vedkommende ikke var blitt ufør. Effekten vil avhenge både av inntredelsesalder i pensjonsordningen, nivået på pensjonen i ordningen, alder ved uførhet, lønn med mere. «Tapt» alderspensjon er selvsagt større jo lenger det er til 67 år når uførepensjonen begynner å bli utbetalt. En akademiker i privat sektor vil normalt ha en lønnsutvikling som ikke følger veksten i G, men som vil innebære en høyere lønnsvekst i starten av karrieren enn senere. Se vedlagte rapport for nærmere beskrivelse av en slik lønnsvekst. Effekten av manglende regulering av alderspensjon og premie- og innskuddsfritak ved en slik lønnsutvikling er også lagt inn i tabellen.

Tabell 3 Eksempel på tap i årlig alderspensjon i ytelsesordning ved manglende regulering av alderspensjon ved uførhet, målt i kroner

<i>Inntekt</i>	<i>40 år ved uførhet</i>	<i>50 år ved uførhet</i>	<i>60 år ved uførhet</i>
4 G	38 000	29 000	15 000
6 G	65 000	50 000	26 000
8 G	129 000	100 000	54 000
10 G	191 000	147 000	78 000
12 G	253 000	193 000	101 000
«Akademiker»- lønnsvekst	251 000	178 000	83 000

Forutsetninger: Som i tabell 2, ingen regulering av premiefritak og alderspensjon, målt ut fra dagens G og målt mot lønns/G-regulering av alderspensjonen, avrundete beløp

I tabell 4 er det gitt et eksempel på tap i alderspensjonen i en innskuddsordning dersom innskuddsfritaket ikke reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst for en som er ufør sammenlignet med om vedkommende ikke var blitt ufør.

Tabell 4 Tap i årlig alderspensjon i innskuddsordning ved manglende regulering av innskuddsfritaket ved uførhet, målt i kroner

<i>Inntekt</i>	<i>40 år ved uførhet</i>	<i>50 år ved uførhet</i>	<i>60 år ved uførhet</i>
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4 G	16 000	7 000	1 000
6 G	23 000	10 000	2 000
8 G	53 000	27 000	8 000
10 G	101 000	52 000	13 000
12 G	142 000	72 000	15 000
«Akademiker»- lønnsvekst	133 000	67 000	13 000

Forutsetninger: Innskudd på 7 prosent opp til 7,1 G og 25,1 prosent mellom 7,1 og 12 G, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ordningen 30 år, ingen regulering av innskuddsfritaket, avkastning lik 5,3 prosent, utbetaling over 20 år, målt ut fra dagens G og målt mot lønns/G-regulering av innskuddsfritaket, avrundete beløp

Som det fremgår av tabellene over vil effekten av manglende regulering være forskjellig i ytelsesordninger og innskuddsordninger. Samtidig er det åpenbart at mange uføre vil tape til dels mye i alderspensjon med dagens regelverk for regulering i private tjenestepensjonsordninger, et tap som ikke vil være tilsvarende i offentlige tjenestepensjonsordninger.

Hvor stort tap det er snakk om vil avhenge av en rekke forhold, som nevnt over. For innskuddspensjonsordning og pensjonsordning etter lov om tjenestepensjon vil avkastningen også spille en rolle for størrelsen på mulig tap i alderspensjon ved uførhet.

Akademikerne mener at lov om foretakspensjon og lov om tjenestepensjon (der det velges regulering av pensjon etter lønnsvekst) må endres for å sikre at alders- og etterlattepensjoner, oppreguleres ved uførhet. Når det gjelder regulering av premie- og innskuddsfritak bør det lovreguleres en mulighet for foretaket til å sikre slik regulering.

3. Håndtering av delvis uføre og ut- og innmelding i ny ordning ved arbeidsskifte

Forslaget bygger på en modell uten opptjening, hvor man er forsikret så lenge man er i arbeidsforholdet. Dette skaper utfordringer for personer som er mellom ansettelse. Vi savner informasjonsplikt knyttet til dette, og om muligheten til å kjøpe

fortsettelsesforsikring. Ordningene bør ivareta for eksempel uførhet som oppstår i "ferieuttak" eller andre korte opphold mellom to ansettelsesforhold.

Karensreglene tilsier at pensjonsinnretningene kan reservere seg mot å utbetale for sykdom eller lyte som medlemmet kjente til på tidspunktet for medlemskap (innen 2 år). Det påpekes i forslaget (NOU 2013:12) at forsikringspraksis er at de ikke påberoper seg karensreglene dersom et medlem kommer direkte fra en tilsvarende pensjonsordning. Dette bør lovfestes.

Etter pensjonslovene kan uføre ikke meldes ut av en tjenestepensjonsordning. Dette gjelder og praktiseres også for delvis uføre. Håndtering av delvis uføre og deres sikring av rettigheter er lite omtalt i NOU 2013:12. Regelverket rundt delvis uføre er imidlertid stadig grunnlag for diskusjon. For bedrifter som eventuelt må betale regulering eller premie til personer som er delvis uføre og som har sluttet er regelverket lite ønskelig. For ansatte som på grunn av delvis uførhet eller sykdom ikke kommer med i ny alderspensjonsordning hos ny arbeidsgiver, er dagens regelverk og praktisering av dette lite gunstig.

For at uføre skal ha gode insitamenter til å prøve seg i arbeid bør de ikke kunne holdes utenfor alderspensjonsdekningen i en tjenestepensjonsordning. De bør heller ikke risikere å miste uførepensjonsrettigheter de ville hatt om de ikke prøvde seg i arbeid.

Vi viser i denne forbindelse til vedlagte brev fra Kredittilsynet til Finansdepartementet av 26.10.2006 om ansatte i arbeidsmarkedsbedrifter.

Akademikerne ber om at praktisering av karensreglene og forsikringsforhold mellom ansettelse vurderes i ordningen.

Akademikerne mener at delvis uføre (og sykmeldte) uansett må kunne bli med i en alderspensjonsdekning hos arbeidsgiver.

Akademikerne ber om at Finansdepartementet vurderer hvordan delvis uføre kan og bør håndteres mer hensiktsmessig enn i dag når det nå er innført både ny tjenestepensjonslov og forslått nye regler for uførepensjon.

4. Fradrag i uførepensjon for delvis uføre med bedre lønnsutvikling enn vekst i G

Banklovkommisjonen foreslår at det skal gjøres fradrag i uførepensjonen dersom den som er ufør har en arbeidsinntekt som er høyere enn en fastsatt forventet «inntekt etter uførhet» tillagt 0,4 G. Den forventede inntekten etter uførhet skal fastsettes når uførepensjonen beregnes, og den skal deretter reguleres i takt med utviklingen i G.

De foreslåtte fradragsreglene vil kunne få uheldige konsekvenser for personer som blir delvis uføre og deretter får en individuell lønnsutvikling i stillingen de fortsetter å arbeide i som er bedre enn G-veksten. I slike tilfeller vil inntektsveksten i den gjenværende stillingen kunne føre til at delvis uføre relativt raskt vil oppleve å få redusert uførepensjonen på grunn av at lønnsinntekten blir høyere enn inntektsgrensen. Dette vil skje selv om stillingsandelen i den gjenværende stillingen ikke endres.

For eksempel vil en person som blir 50 prosent ufør ved 30 år og deretter fortsetter å arbeide i en 50 prosent stilling kunne oppleve å få avkortet opp mot 70 prosent av uførepensjonen dersom vedkommende har en lønnsvekst som en typisk akademiker i privat sektor («akademikerlønnsvekst») i den resterende stillingen.

Hvor raskt etter uføretidspunktet pensjonen kan begynne å bli redusert og hvor stor reduksjonen blir, vil foruten hvor mye raskere lønnen vokser enn G-veksten, avhenge både av alder på uføretidspunktet, uføregraden og størrelsen på uførepensjonen. I vedlegget er det gitt vist hvordan de foreslåtte reglene kan redusere uførepensjonen til en typisk akademiker i privat sektor.

Effektene av de foreslåtte reglene om inntektsfradrag for delvis uføre som er beskrevet over vil redusere delvis uføres insentiver til å arbeide for å få en karriereutvikling for den «friske» delen.

Effektene kunne vært unngått dersom det når den forventede inntekten etter uførhet fastsettes blir tatt hensyn til at visse grupper kan forvente å få en lønnsutvikling etter uførhet som vil være kraftigere enn G-veksten. I henhold til lovforslaget skal det når fradraget fastsettes blant annet «legges vekt på medlemmets alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn». Det kan tenkes at denne formuleringen kan åpne for å ta slike hensyn.

Et annet alternativ kan være at lovtteksten justeres slik at den forventede inntekten etter uførhet skal reguleres med enten G-veksten, slik det nå ligger i lovforslaget, eller eventuelt med individuell lønnsvekst dersom denne er høyere enn G-veksten.

Akademikerne ber Finansdepartementet om å vurdere alternative utforminger av regelverket for delvis uføre og fradrag av inntekt som kan sikre at en positiv inntektsutvikling for den friske delen, og som ikke skyldes at den uføre arbeider mer enn tidligere, ikke går til fradrag i uførepensjonen.

5. Størrelsen på barnetillegget til uførepensjonen

I dag fastsettes gjerne barnetillegget til uførepensjon som 10 prosent av uførepensjonen medlemmet i en tjenstepensjonsordning mottar. I offentlig tjenstepensjon er det foreslått at barnetillegget til uførepensjon skal utgjøre 4 prosent av lønn opp til 6 G (folketrygdens grunnbeløp) for hvert barn under 18 år, likevel maksimalt 12 % av lønn. I NOU 2013:12 er det foreslått at barnetillegget i private tjenstepensjonsordninger kan utgjøre inntil 1/10 G for ett barn under 21 år, maksimalt 2/10 G. I offentlige ordninger er det dermed foreslått å gi barnetillegg for inntil 3 barn, mens det i private ordninger er foreslått at barnetillegg bare gis for 2 barn (dersom maksimalt tillegg gis).

I tabell 5 viser vi forskjellene i barnetillegg mellom offentlige og (foreslåtte) private tjenstepensjonsordninger ved ulike lønnsnivåer, gitt samme pensjonsplan.

Tabell 5 Hvor mye høyere barnetillegget vil bli i offentlige tjenstepensjonsordninger enn i private tjenstepensjonsordninger

Inntekt	1 barn	2 barn	3 barn
4 G	5 115 kr	10 229 kr	23 869 kr
6 G	11 934 kr	23 869 kr	44 327 kr
8 G	11 934 kr	23 869 kr	54 557 kr
10 G	11 934 kr	23 869 kr	54 557 kr
12 G	11 934 kr	23 869 kr	54 557 kr

Forutsetninger: Barnetillegg lik 1/10 G per barn i privat tjenstepensjon, G = kr 85 245, 100 prosent uførhet, ingen fradrag, uførepensjon 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn mellom 6 og 12 G

Akademikerne mener at maksimalrammene for barnetillegg til uførepensjonen bør utformes på samme måte i private tjenstepensjonsordninger som i offentlige tjenstepensjonsordninger.

6. Informasjonsbehov

I ny lov om tjenstepensjon er det fastsatt regler om informasjon til arbeidstakerne. Det er ikke foreslått tilsvarende regler ved overgang til ny uførepensjon. Samtidig vil det være et stort behov for informasjon for den enkelte både ved overgang til nye uførepensjonsregler og senere. Regelverket knyttet til uførepensjon og premie- og innskuddsfritak er komplekst og til dels uklart på mange områder.

Akademikerne mener derfor det bør lages en forskrift (etter § 2-8 i lov om tjenstepensjon) om informasjon fra pensjonsinnretningen til de som har rett til uførepensjon og innskuddsfritak etter lovendringen. Etter § 2-8 skal de ansatte informeres om regelverket for pensjonsordningen. Akademikerne mener det kan være hensiktsmessig med en forskrift om hva slags informasjon som særlig bør gis. Dette kan f.eks. være informasjon om

- hvordan uførepensjonen fastsettes og hvilken inntekt (hvilke deler av inntekten og på hvilket tidspunkt) den beregnes av,
- hvilke pensjoner som kommer/kan komme til fratrukk, hvordan inntekt eller annet kan komme til fratrukk,
- om det opptjenes rett til uførepensjon etter fratruken eller ikke
- krav til uføregrad,
- om premie- og innskuddsfritak ikke reguleres etter uførhet
- at en ufør eller sykmeldt ikke nødvendigvis kommer med i pensjonsordning hos ny arbeidsgiver, og
- for de som får utbetalt uførepensjon i dag og der bedriften går over på ny uføreordning; at det etter § 9-13 kan kreve uførepensjon etter reglene i den nye pensjonsplanen om de ønsker dette ved forverring av uføregraden.

Uførepensjonsordninger som i dag tilbys for foretak som har innskuddspensjon, har gjerne en premiefastsettelse ut fra klassifiseringen av risiko for forskjellige typer bedrifter, eventuelt ut fra uføreerfaringer. Akademikerne har erfart at bedrifter har forhandlet seg frem til å komme i en lavere risikoklasse enn ved det første tilbudet fra

pensjonsinnretningene. Dermed har bedriften oppnådd lavere premie enn de ellers skulle hatt.

Når premiesystemet nå endres totalt kan det bli svært uoversiktlig for foretakene og deres ansatte å få innblikk i premieberegningssystemet. Akademikerne mener derfor at premiefastsettelsen bør gjøres kjent, gjerne etter et fast oppsett fastsatt av Finanstilsynet. Reglene og kriteriene den enkelte pensjonsinnretning har for premiefastsettelse kunne så bli offentliggjort på Finanstilsynets hjemmeside.

Akademikerne mener det må lages forskrift om informasjon hvor det gis spesielle krav om informasjon om premie/innskuddsfritak og uførepensjon. Videre bør reglene og kriterier for premiefastsettelse bli gjort offentlig tilgjengelig, f.eks. på Finanstilsynets hjemmeside.

Med vennlig hilsen

Akademikerne

Trond Teisberg -- sign

Vedlegg:

- Brev fra Kredittilsynet til Finansdepartementet av 26.10.2006 om ansatte i arbeidsmarkedsbedrifter*
- Actecan-rapport 2014 – 2 Enkelte effekter av Banklovkommisjonens forslag til ny uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger*

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

Saksbehandler: Ragnhild Wiborg
Dir. tlf.: 22 93 99 11
Vår referanse: 06/7960
Deres referanse:
Arkivkode: 543.12
Dato: 26.10.2006

LOF § 3-8 FORHOLDET TIL ANSATTE I ARBEIDSMARKEDSBEDRIFTER MV

Kredittilsynet viser til brev av 25. august 2006 fra Næringslivets Hovedorganisasjon vedrørende arbeidsmarkedsbedriftenes og lov om obligatorisk tjenstepensjon. Det vises også til telefonsamtaler mv. med Alexander Henriksen i NHO og Terje Hovet fra SBL. Vi har også vært i uformell kontakt med FNH/livsforsikringsselskapene om saken.

1 Innledning

Det er opplyst at 109 arbeidsmarkedsbedrifter (attføringsbedrifter) står for ca 10 500 årsverk for ca 25 000 yrkeshemmede og andre arbeidssøkere med bistandsbehov. Arbeidstakere som nevnt kan inndeles i de som er i "kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift" (KIA) og deltakere i "tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift" (TIA).

I arbeidsmarkedsbedriftene er det også flere ansatte (funksjonærer,) og enkelte bedrifter har foretakspensjonsordninger hvor arbeidstakerne i gruppene KIA og TIA er holdt utenfor med hjemmel i foretakspensjonslovens (LOF) § 3-8. Livsforsikringsselskapene har opplyst at de ikke melder inn ansatte i attføringsbedrifter i risikodelen av en pensjonsordning med mindre de betraktes som helt arbeidsdyktige i forhold til full stilling.

NHO reiser spørsmål om arbeidstakere på attføringstiltak som nevnt kan holdes utenfor foretakspensjonsordningen i arbeidsmarkedsbedrifter og om de i såfall ikke må omfattes av en innskuddspensjonsordning etter tilsvarende regler som de som er fastsatt for eldre arbeidstakere i lov om obligatorisk tjenstepensjonsordninger.

Vi har fått opplyst fra Hovet i SBL at alle arbeidstakerne i gruppene KIA og TIA er under attføring i folketrygden, jf. folketrygdloven §§ 11-1 og 11-5. Førstnevnte gruppe (KIA) er midlertidig ansatt og arbeidsforholdet kan vare opp til 2 år, mens sistnevnte gruppe (TIA) er fast ansatte arbeidstakere. I forskrift til lov 10. desember 2004 nr 76 om arbeidsmarkedstjenester

KREDITILSYNET side 1 av 10

(arbeidsmarkedsloven) er det fastsatt at ansatte i arbeidsmarkedsbedrifter har de samme rettigheter og plikter som arbeidstakere i det ordinære arbeidslivet¹. Bestemmelsen lyder slik:

§ 9-7. Ansettelsesforhold

Deltakere i Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift er midlertidig ansatt i bedriften som arbeidstakere, med arbeidskontrakter som avspeiler tiltakets varighet.

Deltakere i Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift er fast ansatt i bedriften.

Ansatte i arbeidsmarkedsbedrifter har de samme rettigheter og plikter som arbeidstakere i det ordinære arbeidslivet.

Arbeidstakerne betraktes derfor av arbeidsmarkedsbedriftene formelt også som arbeidstakere etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr arbeidsmiljøloven § 1-8 (1).

Forsikringsvilkårene til livsforsikringsselskapene har bestemmelser om at uføre medlemmer ikke kan meldes ut av pensjonsordningen. Det er bl.a. vist til fra selskapshold at en del av arbeidstakerne i arbeidsmarkedsbedriftene tidligere har vært ansatt i foretak med pensjonsordning med uføredekning, og at disse dermed ikke er (eller skal være) meldt ut av denne.

I avsnitt 2 kommenteres behandling av arbeidstaker i deltidsstilling i ordinære foretak dersom vedkommende samtidig er delvis ufør. I avsnitt 3 kommenteres status for delvis ufør i arbeidsgivers pensjonsordning dersom vedkommende fratrer og begynner arbeid i ny stilling. I avsnitt 4 behandles spørsmålet om stillingen til arbeidstakere som er på attføring i arbeidsmarkedsbedrifter.

Med arbeidsuføre personer menes her både personer som mottar korttidsytelser fra folketrygden og personer som mottar uførepensjon fra folketrygden og eventuelt også foretakspensjonsordningen. Med personer som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter likestilles også eventuelt andre arbeidsuføre personer som måtte arbeide i disse bedriftene.

2. Om LOF § 3-8 og livselskapenes vilkårspraksis

Foretakspensjonsloven åpner for å holde arbeidstakere som ikke er arbeidsføre på den tid arbeidstakeren ellers skulle opptas som medlem, utenfor pensjonsordningen.

§ 3-8. Arbeidstakere som ikke er arbeidsføre

(1) Arbeidstaker som ikke er arbeidsfør på den tid arbeidstakeren ellers skulle opptas som medlem, skal først bli medlem av pensjonsordningen når arbeidstakeren begynner å arbeide i stillingen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

Bestemmelsen i § 3-8 er en videreføring av 1968-reglens § 4 nr. 2 d) som lød:

2. Bestemmelsene i punkt 1 er ikke til hinder for at det kan settes som alminnelige vilkår for opptakelse i pensjonsordningen at arbeidstakeren

a) er arbeidsfør. Er arbeidstakeren ikke arbeidsfør på det tidspunkt da han ellers skulle tas opp i pensjonsordningen, skal han tas opp når han blir arbeidsfør igjen,

Livsforsikringsselskapene melder iht. foretakspensjonsloven § 3-8 ikke delvis uføre som tiltrer en deltidsstilling hos ny arbeidsgiver, inn i ny pensjonsordning. Det gjelder også innskuddsfritaksdelen av forsikringen.

Kredittilsynet setter spørsmål ved om selskapenes vilkårspraksis er i overensstemmelse med lovens ordlyd, da loven etter sin ordlyd ikke tilsier at arbeidstakere som kun er delvis arbeidsufør/arbeidsudyktige kan unntas fra medlemskap. Loven sier at arbeidstaker skal tas opp når arbeidstaker begynner å arbeide i stillingen. En person som ansettes og begynner å arbeide i en 50 prosent stilling skulle etter ordlyden opptas i pensjonsordningen når vedkommende begynner å arbeide i sin 50 prosents deltidsstilling uavhengig om vedkommende eksempelvis er ufør med en uføregrad på 50 prosent.

Kredittilsynet legger likevel til grunn at foretakspensjonsloven åpner for videreføring av selskapenes vilkårspraksis. Det er arbeidsudyktiges gjennomgående økte helserisiko som ligger til grunn for bestemmelsen i foretakspensjonsloven, og formålet og motivene til LOF § 3-8 taler derfor for at selskapenes praksis er i harmoni med loven. Selskapenes krav om at arbeidstaker er arbeidsdyktig i 100 prosent stilling er dessuten basert på langvarig praksis, og forarbeidene forutsetter at LOF 3-8 viderefører bestemmelsen om arbeidsuføre i § 4 i 1968-reglene, hvor bestemmelsens ordlyd er noe mer tilpasset selskapenes fortolkning av LOF § 3-8. I 1968-reglene het det at han/hun skal opptas når vedkommende blir arbeidsfør igjen. Det fremgår også av forarbeidene bl.a. av spesialmerknadene i proposisjonen² til lovens § 4-6 at det er tatt sikte på at selskapenes praksis skal kunne videreføres i henhold til foretakspensjonsloven. Videre er det lagt til grunn i rapporten av 2. februar 2005 fra en arbeidsgruppe i regi av Finansdepartementet, som har vurdert enkelte endringer i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, at selskapenes praksis ikke er i konflikt med foretakspensjonsloven.

Kredittilsynet legger således til grunn at en arbeidstaker som tiltrer en deltidsstilling i et foretak, kan holdes utenfor foretakets foretakspensjonsordning, dersom arbeidstaker er delvis arbeidsufør. Dette gjelder også en innskuddsfritaksforsikring.

3. Om uføres medlemskap i tidligere arbeidsgivers pensjonsordning

Det er lagt til grunn i forarbeidene til foretakspensjonsloven at arbeidstakere med en uføregrad på mellom 20 og 100 prosent som sier opp arbeidsavtalen med foretaket likevel har rett til å

² Ot prp nr 47 (1998-99)

fortsette medlemskapet. Dette er en videreføring av tidligere praksis etter 1968-reglene og det er lagt til grunn i nevnte rapport av 2. februar 2005.

Det nevnes også at spørsmålet om når og på hvilke vilkår en delvis ufør bør kunne meldes ut av en tjenstepensjonsordning ble behandlet i en rekke møter mellom Kredittilsynet og bransjen før foretakspensjonsloven ble vedtatt. Kredittilsynets utgangspunkt var den gang at selskapenes praksis ut fra kravet til rimelige forsikringsvilkår i forsikringsvirksomhetslovens § 7-7 burde være meget restriktive når det gjaldt utmelding av delvis uføre arbeidstakere, også når den delvis uføre fratrer sin stilling i foretaket for å begynne i ny stilling i nytt foretak.

Kredittilsynet tok for øvrig i høringsuttalelsen til lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) opp spørsmålet om status til uføre i foretakspensjonsordninger som ikke har uførepensjon. Det følger av foretakspensjonsloven § 1–2 annet ledd bokstav c at uførepensjonist som har blitt ufør mens han var i forsikringstakers tjeneste, skal regnes som medlem. Premiefritak er obligatorisk i henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon. I medhold av lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil det med sikkerhet bli etablert mange pensjonsordninger uten uførepensjon, men med pliktig premiefritak. Etter Kredittilsynets oppfatning må også denne persongruppen være inkludert i pensjonsordningen, all den tid det løper premiefritak for dem, og det derfor fortsatt opptjenes pensjonsrettigheter.

Kredittilsynet er kjent med at minst ett selskap krever premie av foretaket også når en delvis ufør har fratrudd sin deltidstilling i foretaket. Etter Kredittilsynets oppfatning kan det ikke utledes av foretakspensjonsloven at foretaket må forplikte seg til å betale premie for den friske del for en delvis ufør som selv sier opp sin stilling i foretaket.³ Det vises i denne sammenheng bl.a. til at det i spesialmerknadene til lovens § 4-6 i proposisjonen er sagt uttrykkelig at det er en forutsetning for tidligere arbeidstakers rett til utvidet uførepensjon at forverringen av uføregraden skyldes samme forhold:

Arbeidstakere med en uføregrad på mellom 20 og 100 prosent som sier opp arbeidsavtalen med foretaket, har likevel rett til å fortsette sitt medlemskap. Dette gjelder uansett om pensjonen har begynt å løpe. Det følger av lovforslaget § 6-1 fjerde ledd at uførepensjonen løper så lenge vilkårene om uførhet og uføregrad i regelverket er oppfylt. Dette innebærer bl a at en uførepensjonist som senere får forverret sin uføregrad, får rett til utvidet uførepensjon fra foretakspensjonsordningen, til tross for at vedkommende tidligere har sagt opp sin stilling i foretaket. En forutsetning er at forverringen skyldes samme forhold. Regelen begrunnes med at vedkommende på grunn av sin uførhet ikke vil bli opptatt i pensjonsordning hos eventuell ny arbeidsgiver, jf lovforslaget § 3-8.

Blir arbeidstaker 50 prosent ufør fastsettes premiefritaket/innskuddsfritaket i forhold til uføregraden. Det kan ihht. foretakspensjonsloven ikke kreves mer av forsikringsselskapet og

³ Det samme spørsmål kan for eksempel stilles for en arbeidstaker som er sagt opp av arbeidsgiver forutsatt at oppsigelsen er gyldig. Det spørsmål kommenteres likevel ikke i det følgende.

foretaket enn at opptjening av alderspensjon begrenset til uføregraden og dette dekkes da gjennom de nevnte forsikringer i tidligere pensjonsordning.

Det foreligger etter Kredittilsynets oppfatning således ingen lovbasert plikt for foretaket til å betale premie slik at den delvis uføre arbeidstaker er forsikret i tidligere arbeidsgivers pensjonsordning for andre sykdommer eller ulykker som eventuelt måtte forårsake at uføregraden hans/hennes utvides senere. Tilsvarende må gjelde opptjening av alderspensjon for arbeidstakers restarbeidsevne.

Kredittilsynets fortolkning av foretakspensjonsloven kan oppfattes som urimelig for arbeidstakerne. Det bør samtidig nevnes at Kredittilsynet før foretakspensjonsloven ble vedtatt i samråd med bransjen som nevnt reiste spørsmål ved om ikke forsikringsvirksomhetslovens krav til at forsikringsvilkårene skal være rimelige, tilsa at den delvis uføre bør være dekket enten av tidligere eller ny arbeidsgiver for at forsikringsdekningen til enhver tid opprettholdes på minst samme nivå som vedkommende hadde hos tidligere arbeidsgiver, uavhengig av uføregrad ved eksempelvis etablering av egen fortsettelsesforsikring. Selskapets praksis som nevnt med å kreve premie av tidligere arbeidsgiver må ses på denne bakgrunn.

Når den delvis uføre arbeidstakeren vil kunne holdes utenfor en foretakspensjonsordning i det nye foretaket vil den delvis uføre ikke opptjene alderspensjon i forhold til den friske del (restarbeidsevnen) verken i ny foretakspensjonsordning eller i tidligere foretakspensjonsordning. Kredittilsynet stiller seg likevel tvilende til videreføring av et slikt krav om premiebetaling i dagens situasjon, men peker på at et krav om opprettelse av innskuddspensjonsordning som oppfyller minstekravene til lov om obligatorisk tjenstepensjon hos ny arbeidsgiver kan være et virkemiddel dersom Finansdepartementet ønsker å treffe tiltak for denne gruppe. Det kan imidlertid anføres mot dette at et slikt krav ikke vil lette denne gruppens tilgang til arbeidsmarkedet.

4. Rettighetene til arbeidstakere i arbeidsmarkedsbedrifter

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) gjelder også foretak som ikke er skattepliktig. De to gruppene arbeidstakere i arbeidsmarkedsbedriftene (KIA og TIA) er i hht. forskrift gitt med hjemmel i lov om arbeidsmarkedstjenester, arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand. Det må derfor antas at de også er arbeidstakere i relasjon til OTP. Det følger av § 3 i OTP at arbeidstakers krav på medlemskap i tjenstepensjonsordning ikke gjelder arbeidstakere som kan holdes utenfor foretakets pensjonsordning etter reglene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven.

Medlemskap i en innskuddspensjonsordning

Første spørsmål er om arbeidstakerne i arbeidsmarkedsbedriftene har krav på medlemskap i en innskuddspensjonsordning. Det stilles ikke vilkår i LOI om at arbeidstaker må være arbeidsfør for å bli tatt opp i en innskuddsbasert pensjonsordning. Det må etter Kredittilsynets vurdering derfor legges til grunn at arbeidstakerne ihht. § 3 i OPT har krav på å bli omfattet av sparedelen

av en innskuddsbasert pensjonsordning (uten innskuddsfritaksforsikring) som oppfyller minstekravene i OTP.

Medlemskap i risikoforsikringer som omfattes av foretakspensjonsloven

Neste spørsmål er om arbeidstakere som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter (eller er uføretrygdet og arbeider i arbeidsmarkedsbedrifter) kan holdes utenfor foretakspensjonsordningen, herunder en innskuddsfritaksforsikring tilknyttet en innskuddspensjonsordning.

LOF § 3-8 er som nevnt begrunnet med at premieberegningen i livsforsikring skjer ut fra at det er friske arbeidstakere som tas opp i ordningen. Beregning av risikoen for å dø eller blir ufør i framtiden er m.a.o basert på slike forutsetninger. Det vises til at departementet har gjort følgende vurderinger i proposisjonen på dette punkt:

Departementets vurdering

Regelen har sin bakgrunn i forsikringstekniske faktorer der beregningen av risiko skjer ut fra friske arbeidstakere som tas opp i ordningen og sannsynlighetsberegninger over bl a dødelighet og uførhet som ventes å inntre i framtiden. Departementet mener i likhet med utvalget at man derfor bør videreføre dagens adgang til å kreve at arbeidstakeren er arbeidsfør for å bli medlem i foretakspensjonsordningen. Opphør av et arbeidsforhold vil normalt avløses av et annet. Dette innebærer i de fleste tilfeller også kontinuitet vedrørende medlemskap i pensjonsordning i den utstrekning begge arbeidssteder har foretakspensjonsordning. Departementet finner det ikke hensiktsmessig å regulere at arbeidstakere som befinner seg i en periode uten ansettelsesforhold likevel skal være medlem av en foretakspensjonsordning.

Arbeidstakerne i arbeidsmarkedsbedriftene arbeider i foretaket, og bestemmelsen i LOF § 3-8 om at opptak kan utsettes til vedkommende begynner å arbeide er således ikke etter sin ordlyd eller ihht. motivene direkte anvendelig. Kredittilsynet kan ikke se at motivene omtaler eller tar hensyn til arbeidstakere i arbeidsmarkedsbedrifter. Det kan forklares med at dette er bedrifter som ikke er skattepliktige, og spørsmålsstillingen har derfor heller ikke vært aktuell før OTP ble innført. Kredittilsynet kan heller ikke se at stillingen til arbeidsmarkedsbedriftene er omhandlet i forarbeidene til OTP. Det vises til departementets uttalelse på side 30 i proposisjonen til OTP:

Departementet vil før øvrig kort kommentere forholdet til arbeidstakere som ikke er arbeidsføre ved opprettelsen av pensjonsordningen. I henhold til foretakspensjonsloven §3-8 skal arbeidstaker som ikke er arbeidsfør på opptakstidspunktet, først bli medlem i ordningen når arbeidstakeren begynner å arbeide i stillingen. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for den del av en innskuddspensjonsordning som gjelder innskuddsfritak ved uførhet, jf. innskuddspensjonsloven §2-7 som viser til foretakspensjonsloven §6-7. Departementet viser, i tråd med Aktuarforeningens og

Kredittilsynets høringsuttalelser, til at arbeidstakere som er uføre på tidspunktet for vurdering av opptak, ikke skal omfattes av pensjonsordningen. Dette vil også gjelde ved opprettelse av en obligatorisk tjenstepensjonsordning i henhold til det foreliggende lovforslaget.

Kredittilsynet forstår (bl.a. ut fra egen høringsuttalelse og sammenhengen for øvrig), uttalelsen i proposisjonen slik at departementet her sikter til at arbeidsuføre arbeidstakere i hht. OTP og LOF § 3-8 kan holdes utenfor foretakspensjonsordninger, herunder en innskuddsfritaksforsikring tilknyttet en innskuddspensjonsordning.

Livsforsikringsselskapene har som nevnt forstått LOF § 3-8 slik at også arbeidstakere som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter, kan unntas fra medlemskap i en foretakspensjonsordning. Selv om arbeidstakerne skulle arbeide i full stilling i en arbeidsmarkedsbedrift er det her tale om arbeidstakere som ikke er arbeidsføre i den forstand at de gjennomgående ikke ville fått arbeid i et ordinært foretak, og forutsetningsvis vil ha dårligere helse enn en som er arbeidsufør.

De samme hensyn som tilsier at vanlige arbeidstakere som ikke er arbeidsføre på det naturlige opptakstidspunktet kan holdes utenfor en foretakspensjonsordning, taler derfor for at arbeidstakere på attføring i arbeidsmarkedsbedrifter, kan holdes utenfor risikodelen av foretakspensjonsordningen selv om de arbeider full stilling i arbeidsmarkedsbedriften. Det vises til at premieberegning i livsforsikring er basert på helsesituasjonen til normalt friske arbeidstakere og det er antagelig få eller ingen livsforsikringsselskaper som vil tilby innskuddsfritaksforsikringer mv. (eller som kan tilby dette til en akseptabel pris til arbeidsmarkedsbedriftene.)

I tillegg kommer at en del av arbeidstakerne fortsatt har medlemskap og rettigheter i sine tidligere arbeidsgivers pensjonsordning. Har det foretaket de arbeidet i før de ble sykmeldte i pensjonsordning, skal de som nevnt ikke være utmeldt "for den syke/uføre delens vedkommende" fra dette foretaks pensjonsordning. Etter innføring av OTP vil de som om ett år kommer på attføringstiltak dessuten ha medlemskap i en pensjonsordning fra før og ha vært omfattet av en innskuddsfritaksforsikring dersom det er tale om en innskuddspensjonsordning. Likebehandling av de som er på rehabilitering og de som er på attføringstiltak vil da også tale for at LOF § 3-8 kommer til anvendelse på disse

Kredittilsynet kan ikke se at OTP og LOF er utformet med sikte på arbeidstakere som er på attføring i arbeidsmarkedsbedriftene, men sterke hensyn taler for å legge til grunn at LOF § 3-8 kommer til anvendelse på denne kategori arbeidstakere selv om de faktisk er i arbeid i foretaket i full stilling.

Kredittilsynet vil imidlertid nevne at det fra et av selskapene er opplyst at det tidligere Sosialdepartementet i sin tid avviste at vernede bedrifter kan holde arbeidstakere utenfor pensjonsordningen. Departementets uttalelse var et svar på en søknad fra et selskap om å etablere

pensjonsordning alene for funksjonærer og formenn i en YVI-bedrift. Selskapet forsto departementet slik at bedriften likevel kunne holde arbeidstakere som mottok attføringspenger fra folketrygden utenfor pensjonsordningen. Det er også Kredittilsynets forutsetning for at disse arbeidstakere kan holdes utenfor foretakspensjonsordningen og det er også etter hva vi har fått opplyst forutsetningen fra arbeidsgiverforeningen som har reist spørsmålet.

Kredittilsynet vil etter dette anta at arbeidstakerne som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter, kan holdes utenfor innskuddsfritaksforsikringen, eventuelt premiefritaksforsikring i en foretakspensjonsordning samt andre risikodekninger (uføredekninger og etterlattedekninger).

Alderspensjon ihht. LOF

Et særskilt spørsmål er om arbeidstakerne som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter kan holdes utenfor alderspensjonsdelen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning, dersom bedriften har eller vil opprette en slik pensjonsordning. Det er hensyn som taler både for og i mot dette.

Lovens ordlyd sonderer ikke mellom alderspensjonsytelsen og de øvrige "risikoytelser" som omfattes av foretakspensjonsloven. Det har antagelig sammenheng med at foretakspensjonsordningen inntil nylig nesten alltid omfattet uføre- og etterlattepensjoner og at de ulike deler av premietariffen er integrert på en slik måte at hensynene bak LOF § 3-8 talte for unntak fra alle ytelsesformene og ikke bare uføre- og etterlatteytelsene. Det er imidlertid ingen seleksjonsfare for selskapet at arbeidstaker med gjennomgående større helserisiko enn befolkningen ellers, opptas i pensjonsordningen bare for alderspensjonsdelen. I alderspensjonsforsikring går selskapets risiko på at medlemmene lever lenger enn de forutsetninger som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget, og ikke omvendt.

Det som kan tale mot å oppta arbeidstakerne som er på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter i sparedelen i bedriftens foretakspensjonsordning er at mange (i hvert fall på sikt) av disse arbeidstakerne fortsatt vil være medlem og gjennom innskuddsfritaksforsikring/ premiefritaksforsikring opptjene pensjon i tidligere arbeidsgivers pensjonsordning. Et annet forhold som taler mot at foretaket må ta disse arbeidstakere opp i alderspensjonsdelen er at premieberegningssgrunnlaget medfører at foretaket vil betale en antagelig uforholdsmessig høy premie sett i forhold til disse arbeidstakeres økte helserisiko.

Med bakgrunn i lovens ordlyd er det uansett Kredittilsynets oppfatning at arbeidstakere på attføringstiltak kan holdes utenfor alderspensjonsdelen i en foretakspensjonsordning. Det kan imidlertid reises spørsmål ved om loven bør endres på dette punkt og om selskapene i så fall bør pålegges å utarbeide et eget premieberegningssgrunnlag slik at premien står i rimelig forhold til selskapets (helse)risiko for denne gruppe arbeidstakere.

Dersom arbeidsmarkedsbedriftene har foretakspensjonsordning, og holder arbeidstakere som er på attføringstiltak mv. utenfor alderspensjonsdelen av pensjonsordningen, er Kredittilsynet enig

med NHO i at bedriften må opprette en innskuddspensjonsordning for arbeidstakere som er på attføringstiltak i disse bedriftene. Det må antagelig også gjelde for de av arbeidstakerne som fortsatt er medlem av tidligere arbeidsgivers pensjonsordning, selv om reelle hensyn kan tale mot dette i de situasjoner arbeidstakerne får dobbelt opptjening av pensjonsrettigheter. Dette synes ikke å være et reelt problem. Kredittilsynet er m.a.o enig med NHO i at bestemmelsene i OTP § 5 (4) må gjelde tilsvarende her.

5. Oppsummering

Kredittilsynet legger til grunn at arbeidstakere som arbeider i en deltidsstilling i et ordinært foretak kan holdes utenfor foretakspensjonsordninger herunder innskuddsfritaksforsikringen tilknyttet innskuddspensjonsordninger, dersom arbeidstaker er delvis ufør.

Kredittilsynet vil anta at foretakspensjonsloven ikke gir grunnlag for at tidligere arbeidsgiver må forplikte seg til å betale premie for en delvis uføre som har fratrudd sin (deltids)stilling, men arbeidstakeren beholder sitt medlemskap i tidligere arbeidsgivers pensjonsordning, opptjener alderspensjon gjennom premiefritaksforsikringen/innskuddsfritaksforsikringen i forhold til sin uføregrad og vil også ha rett til utvidet uførepensjon i forhold til senere økning i uføregrad som skyldes samme forhold som den uførhet som inntrådte da han/hun arbeidet hos tidligere arbeidsgiver.

Den delvis uføre arbeidstakeren vil kunne holdes utenfor en foretakspensjonsordning i det nye foretaket herunder en innskuddsfritaksforsikring tilknyttet en innskuddspensjonsordning. Den delvis uføre vil dermed ikke opptjene alderspensjon i forhold til den friske del (restarbeidsevnen) verken i ny foretakspensjonsordning eller i tidligere foretakspensjonsordning.

Kredittilsynet legger videre til grunn at arbeidstakere på attføringstiltak i arbeidsmarkedsbedrifter har rett til medlemskap i sparedelen i en innskuddspensjonsordning. Videre antar Kredittilsynet at de samme arbeidstakere kan holdes utenfor en foretakspensjonsordning, herunder en innskuddsfritaksforsikring selv om vedkommende skulle arbeide i full stilling i bedriften. Har arbeidsmarkedsbedriften en ytelsesbasert foretakspensjonsordning og arbeidstaker ikke opptas i sparedelen (alderspensjonsdelen) i denne, antar Kredittilsynet at arbeidstakerne som er på attføringstiltak og lignende i så fall må gis medlemskap i en innskuddspensjonsordning etter tilsvarende regler som de som er gitt i OTP § 5 (4).

Kredittilsynet forutsetter at arbeidsmarkedsbedrifter kan følge den tolkning av foretakspensjonslovens § 3-8 Kredittilsynet har lagt til grunn i avsnitt 4 over inntil

Finansdepartementet eventuelt har tatt endelig stilling til hvordan OTP og LOF skal forstås.

Med hilsen
Kredittilsynet

Hanne Myre
seksjonssjef

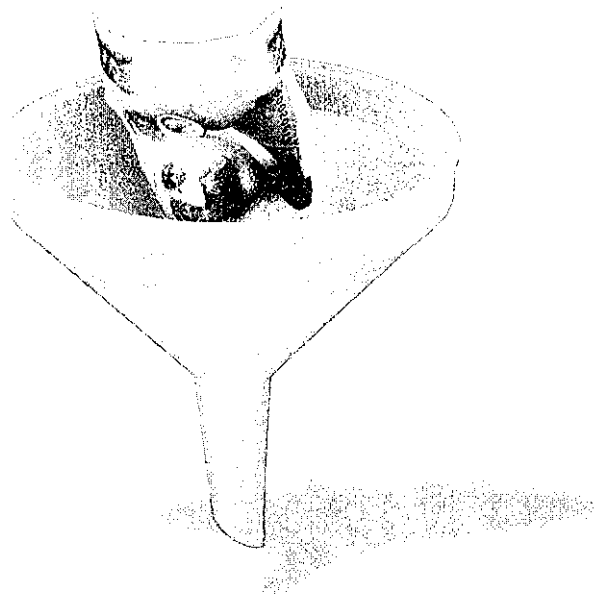
Ragnhild Wiborg
spesialrådgiver

Kopi: NHO og FNH

Enkelte effekter av Banklovkommisjonens forslag til ny uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger

Rapport 2014 – 2

06.03.2014



ctecan

Innhold

Sammendrag og konklusjoner.....	2
1 Innledning og bakgrunn	4
1.1 Innledning.....	4
1.2 Oppdrag.....	4
2 Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor6	
3 Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden	9
4 Premie med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon.....	10
5 Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre.....	12
6 Inntektsfradrag i uførepensjon ved delvis uførhet	17

Sammendrag og konklusjoner

I denne rapporten vises enkelte effekter av forslaget til ny uførepensjon som foreslått i NOU 2013:12 Uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger med hensyn til:

- Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor
- Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden
- Premien med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon
- Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre
- Inntektsfradrag i uførepensjon for delvis uføre

Ut fra Banklovkommisjonens forslag vil det være *mulig* for foretak å tilby sine ansatte en uførepensjon som kan gi høyere årlig pensjon enn i offentlig sektor. Barnetilleggene til uførepensjon vil derimot være lavere enn i offentlig sektor, og for en ufør med 3 barn vil differansen være nesten 45 000 kroner.

Eksemplene i rapporten viser at premien ved overgang til uførepensjon uten opptjening av rettigheter vil kunne bli vesentlig lavere enn ved opptjening av rettigheter. Størrelsen på premien vil imidlertid avhenge av en rekke faktorer, som at det skal dekkes opp for manglende folketrygd ved uføregrader på mindre enn 50 prosent, at pensjonen ikke kan avkortes ved kort opptjeningstid med mere. Forslaget til Banklovkommisjonen vil i mange tilfeller føre til lavere uførepremie for ytelsesordninger, men kan gi høyere premie for de som i dag har innskuddsordning med tilknyttet uførepensjon.

Eksemplene i rapporten viser at ved å ta hensyn til fripolise eller opptjente rettigheter ved beregning av årlig premie og ikke først ved uttak, vil foretak kunne spare opp til 100 prosent av premien, særlig for lavtlønnede. Også for høytlønnede vil premien kunne reduseres vesentlig om tidligere rettigheter tas hensyn til allerede ved premieberegningen.

Manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre fører, og vil kunne føre, til mye lavere alderspensjon for den uføre sammenlignet med aktive. Manglende regulering vil også gi mye lavere alderspensjon enn for en tilsvarende ufør i offentlig sektor. For ytelsesordninger viser eksemplene i rapporten at «tapet» vil kunne komme opp i flere hundre tusen kroner i årlig pensjon ved uførhet i rimelig ung alder. For innskuddsordninger, der det bare er manglende regulering av innskuddsfritak, viser eksemplene at «tapet» også vil kunne utgjøre over hundre tusen kroner.

De foreslåtte reglene for fradrag i uførepensjon for inntekt etter uførhet vil kunne føre til at personer som blir delvis uføre og deretter får en individuell lønnsutvikling i stillingen de fortsetter å arbeide i som er bedre enn G-veksten vil oppleve at uførepensjonen blir avkortet. Dette vil skje selv om stillingsandelen i den gjenværende stillingen ikke endres. Hvor raskt etter uføretidspunktet pensjonen kan begynne å bli redusert og hvor stor reduksjonen blir, vil foruten hvor mye raskere lønnen vokser enn G-veksten, avhenge både

av alder på uføretidspunktet, uføregraden og størrelsen på uførepensjonen. I rapporten vises det eksempler på hvordan de foreslåtte reglene kan redusere uførepensjonen til en typisk akademiker i privat sektor.

1 Innledning og bakgrunn

1.1 Innledning

Det er vedtatt ny uføretrygd i folketrygden fra 2015. Fastsettelsen av uføreytelser fra trygden vil etter dette ikke lenger bygge på de samme prinsipper som fastsettelse av alderspensjon, men ta utgangspunkt i lønn i de 3-5 seneste årene før uførhet. Uføretrygden skal gi 66 prosent av lønn for lønn opp til 6 G (folketrygdens grunnbeløp), men ikke noe for lønn over 6 G. Samtidig endres skattereglene, slik at forventet utbetaling etter skatt skal være som tidligere.

Det er også vedtatt endringer i uførepensjon i de offentlige tjenstepensjonsordningene.

I NOU 2012:13 Uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger, heretter kalt utredningen, foreslås det en total omlegging av uførepensjonsordningene i privat sektor.

I offentlig sektor har alle uførepensjon tilknyttet tjenstepensjonsordningen, mens det i privat sektor er opp til foretaket, eventuelt etter tariffavtale, å ha uførepensjon tilknyttet tjenstepensjonsordningen. Flertallet av foretak som har ytelsesordning har tradisjonelt hatt uførepensjon tilknyttet. For innskuddspensjon er forholdet imidlertid annerledes. I statistikk fra Finans Norge for 2012 fremgår det at omtrent 40 prosent av ansatte og 17 prosent av foretakene som har innskuddspensjonsordning har uførepensjon tilknyttet. Det vil si at om lag 60 prosent av de ansatte og 83 prosent av foretakene *ikke* har uførepensjon og slik sett ikke blir særlig berørt av endringene i regelverket for uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger.

Flere effekter av de foreslåtte endringene for uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger er vurdert i Banklovkommisjonens utredning. Det er likevel en rekke forhold som enten ikke er spesielt omtalt, eller som først vil bli åpenbare når regelverket skal implementeres og praktiseres.

1.2 Oppdrag

Actecan har fått i oppdrag av Akademikerne å vise effekter av forslaget til ny uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger fra Banklovkommisjonen. Det foreligger forslag om en rekke endringer sammenliknet med dagens regelverk.

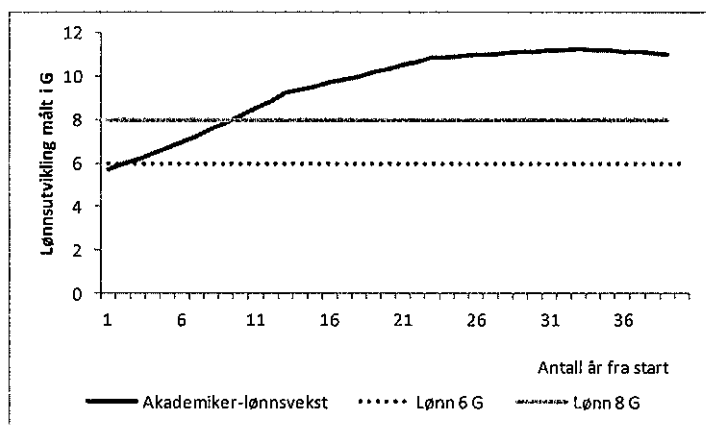
Ut fra oppdraget fra Akademikerne skal det i rapporten vises eksempler på:

- Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor
- Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden
- Premien med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon
- Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre
- Inntektsfradrag i uførepensjon for uføre

Rapporten gir kun eksempler på pensjon som utbetales fra pensjonsinnretningene, ikke pensjon etter eventuell skatt for mottakeren.

Rapporten viser stort sett eksempler beregnet ut fra en forutsetning om lik lønn målt i G hele yrkeslivet. Det vises også eksempler på annen lønnsutvikling. I henhold til data Actecan har fått fra Tekna, ser et typisk karriereforløp for en akademiker som arbeider i privat sektor ut som vist i Figur 1. I det videre omtales en slik lønnsutvikling som «akademikerlønnsvkst». Gjennomsnittlig årlig lønnsvekst med «akademikerlønnsvkst» for en person som starter i arbeid ved 27 år og slutter ved 67 år blir på 6,45 prosent.

Figur 1 Lønnsutvikling målt i antall G for akademiker i privat sektor



Forutsetninger: G vokser med 4,5 prosent årlig

2 Størrelsen på uførepensjon og barnetillegg til uførepensjon i forhold til forslaget i offentlig sektor

I offentlig sektor er det vedtatt at ny uførepensjon skal utgjøre:

- 3 % lønn opp til 6 G
- 69 % av lønn mellom 6 og 12 G

I tillegg gis det et inntektsuavhengig kronetillegg på 0,25 G, men tillegget skal ikke utgjøre mer enn 6 % av lønn.

I private tjenestepensjonsordninger er det foreslått at maksimalgrensene for ny uførepensjon skal være:

- 10 % lønn opp til 12 G
- I tillegg 66 % av lønn mellom 6 og 12 G

Det er forutsatt at det må gis en viss prosent av lønn i uførepensjon for lønn under 6 G for å kunne gi en høyere prosentsats for lønn over 6 G.

I Tabell 1 vises det hvilke pensjonsnivåer de nye uførepensjonsordningene i henholdsvis offentlig og privat sektor vil kunne gi.

Tabell 1 Samlet uførepensjon fra folketrygd og tjenestepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenestepensjonsordninger

Lønn	Offentlig sektor	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	75	69	76	75
6 G	73	69	76	75
8 G	72	69	76	73
10 G	72	69	76	71
12 G	71	69	76	71

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Som det fremgår av tabellen vil uførepensjon fra offentlig tjenestepensjon gi uførepensjon som varierer ut fra lønn. Som det fremgår av tabellen ser det ut til at det oppnås likest profil mellom offentlig og privat uførepensjon dersom uførepensjonsprosenten er 9 prosent av lønn for lønn opp til 6 G, og «bare» 66 prosent for lønn mellom 6 og 12 G.

Det er også foreslått forskjellige regler for barnetillegg til uførepensjon i offentlig og privat sektor. Etter dagens regelverk ytes barnetillegget i begge sektorene etter antall barn uten noen begrensning. I offentlig sektor er det vedtatt at det skal gis barnetillegg for inntil 3 barn, mens forslaget i privat sektor er å gi barnetillegg for inntil 2 barn. Hovedpunkter i reglene for barnetillegg til uførepensjon er gitt i Tabell 2.

Tabell 2 Barnetillegg til uførepensjon

<i>Offentlig tjenstepensjon</i>	<i>Forslag til maksimale tillegg i private tjenstepensjonsordninger</i>
Gis for opp til 3 barn	
4 % av lønn opp til 6 G per barn	1/10 av G for yngste barn
Maksimalt 12 % av lønn	Maksimalt 2/10 av G
Betales til barnet er 18 år	Betales maksimalt til barnet er 21 år

I Tabell 3 vises forskjellen i barnetillegg til uførepensjon i offentlig og privat sektor. Dersom det gis barnetillegg til uførepensjon opp til de maksimale satsene som er foreslått tillatt i private tjenstepensjonsordninger, så vil barnetillegget i private tjenstepensjonsordninger være lavere enn det som gis i offentlige pensjonsordninger for all lønn over 2,5 G. Som det fremgår av tabellen kan årlig barnetillegg til en uførepensjonsordning i offentlig sektor utgjøre over 44 000 kroner mer enn i privat sektor hvis den uføre har tre barn.

Tabell 3 Mulig maksimalt barnetillegg fra offentlig og privat tjenstepensjonsordning, målt i kroner

Lønn	1 barn			2 barn			3 barn		
	Offentlig	Privat	Diff.	Offentlig	Privat	Diff.	Offentlig	Privat	Diff.
4 G	13 639	8 525	5 115	27 278	17 049	10 229	40 918	17 049	23 869
6 G	20 459	8 525	11 934	40 918	17 049	23 869	61 376	17 049	44 327
12 G	20 459	8 525	11 934	40 918	17 049	23 869	61 376	17 049	44 327

Prosentsatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G, G = 85 245

Det gjøres oppmerksom på at det i privat sektor ikke er pålagt å ha barnetillegg knyttet til uførepensjonsordningen, og at det i tråd med dagens praksis vil være mulig å stoppe eventuell utbetaling av barnetillegg når barnet blir 18 år.

Tabell 4 til Tabell 6 viser eksempler på hvor mye samlet pensjon fra både folketrygd og tjenstepensjonsordning utgjør i prosent av lønn for en ufør, sammenlignet med samlet pensjon dersom den uføre er med i en offentlig tjenstepensjonsordning, dersom den uføre har henholdsvis 1, 2 eller 3 barn.

Tabell 4 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 1 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	72	83	74
6 G	77	71	81	72
8 G	75	70	78	72
10 G	74	70	76	71
12 G	73	70	75	71

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Tabell 5 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 2 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	79	83	81
6 G	77	78	81	79
8 G	75	77	78	79
10 G	74	77	76	78
12 G	73	77	75	78

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

Tabell 6 Samlet uførepensjon med barnetillegg fra folketrygd og tjenstepensjonsordning i prosent av lønn etter nye regelverk for folketrygd og tjenstepensjonsordninger, 3 barn

Lønn	Offentlig	Privat sektor 3 %, 69 %	Privat sektor 10 %, 76 %	Privat sektor 9 %, 66 %
4 G	79	78	83	80
6 G	77	77	81	78
8 G	75	74	78	75
10 G	74	72	76	73
12 G	73	71	75	72

Prosentatsene i tabellen viser til uførepensjon i prosent av lønn opp til 6 G og fra 6 til 12 G

3 Premie for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden

I dagens ytelsesordninger i privat sektor skal uførepensjon etter lov om foretakspensjon ha lineær opptjening, akkurat som alderspensjonen. Dette innebærer at personer som slutter hos en arbeidsgiver får med seg en rettighet på uførepensjon dersom vedkommende blir ufør i fremtiden. Rettigheten er basert på antall opptjenings-/ansettelsesår.

Det er imidlertid også i salg uførepensjon som bare gjelder for ett år om gangen, det vil si at uførheten må inntreffe det aktuelle året for at den som blir ufør skal få rett til uførepensjon. Denne type produkter er det vanlige for uførepensjon som er tilknyttet innskuddspensjonsordninger. Banklovkommisjonen foreslår som hovedregel at uførepensjon ikke skal ha opptjening av rettigheter ved fratreden.

Premien for uførepensjon med og uten opptjening av rettigheter ved fratreden hos en arbeidsgiver vil gi forskjellig premie. Forsikringsselskapene vurderer i dag risikoen for uførhet i det enkelte foretak når årlig risikopremie uten opptjening skal fastsettes. Foretakene kategoriseres gjerne etter risikoklasser for uførhet, for eksempel etter hvilken bransje foretaket operer i.

Samtidig er det en rekke andre faktorer som vil påvirke pensjonsutbetalingene av den nye foreslåtte uførepensjonen og dermed premien. Dette gjelder forhold som for eksempel:

- Fratrekk av inntekt under uførhet
- Fratrekk av tidligere opptjente rettigheter
- At det skal dekkes opp for manglende folketrygd ved uføregrad mindre enn 50 prosent

For innskuddspensjonsordninger som i dag har tilknyttet uførepensjon uten opptjening av rettigheter, har regelverket vært tolket slik at uførepensjonen kan avkortes ut fra mulig tidligere opptjening. Dette innebærer at for eksempel for en nyansatt på 50 år, vil uførepensjonen bare være 17/30 av full uførepensjon. Etter Banklovkommisjonens forslag skal denne personen ha full uførepensjon, og det vil måtte betales premie for full pensjon, ikke bare 17/30.

Alle de nevnte forholdene tilsier at effekten på premie av overgang til ny foreslått uførepensjon i privat sektor er vanskelig å forutsi, og må vurderes særskilt for det enkelte foretak.

4 Premie med og uten fradrag av fripoliser etter overgang til ny uførepensjon

Banklovkomisjonen foreslår at det skal gjøres fradrag i uførepensjonen for uførepensjon fra fripoliser, pensjonsbevis og opptjente rettigheter i offentlige ordninger. Kommissjonen foreslår imidlertid at fradraget først skal skje på tidspunktet for utbetaling, og fradraget skal da tilføres premiefondet til foretaket i stedet for at det utbetales tilden uføre.

Banklovkomisjonen har ikke diskutert i utredningen om en slik uførepensjon faktisk er forsikringsbar etter reglene i lov om forsikringsvirksomhet. En pensjonsytelse som ikke er definert på forhånd har tradisjonelt ikke vært definert som forsikringsbar. Blant annet i OU 2003:11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring er det flere steder presisert at premier for ytelser, der ytelsen ikke kan fastsettes før ved utbetaling, ikke er forsikringsbare. For å være sikker på at regelverket er i tråd med forsikringsvirksomhetsloven, kunne tidligere rettigheter i stedet bli tatt hensyn til hvert år når uførepensjonen det skal betales premie for, skal fastsettes.

Dersom det tas hensyn til tidligere opptjente rettigheter ved beregning av premien hvert år, vil premien kunne bli langt lavere enn ellers.

Særlig ved overgang til ny uførepensjon vil det være mange som har fripoliser som utgjør like mye eller store deler av den uførepensjonen som skal komme til utbetaling. I Tabell 7 er det vist hvor mange opptjeningsår i en ytelsesordning som vil kunne gi grunnlag for fullt fradrag i uførepensjon av fripolisen dersom ny uførepensjon skal gi pensjon på 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn fra 6 til 12 G, og dersom uførheten inntreffer ved henholdsvis 60, 50 eller 40 år.

Tabell 7 Eksempel på antall opptjeningsår i en ytelsesordning før en fripolise blir større enn ny uførepensjon

Lønn	Antall år
4 G	8
6 G	7
8 G	28
10 G	Mer enn til 67 år
12 G	Mer enn til 67 år

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som det fremgår av tabellen kreves det få år med opptjening i dagens ytelsesordning for at pensjonsytelsen fra fripolisen utgjør minst like mye som ny uførepensjon for inntekter under 6 G under de gitte forutsetningene. For inntekter over 6 G vil det kreve flere år med opptjening før uføreytelsen som er opptjent er like stor som den nye uførepensjonen gitt pensjonsnivåene som er gitt her. Også for høye inntekter vil imidlertid en stor andel av pensjonen regnet etter nytt foreslått regelverk kunne være opptjent før overgang til ny uførepensjon, særlig for eldre personer.

I Tabell 8 vises det hvor mye av en eventuell ny uførepensjon (gitt at den skal gi 3 prosent av lønn opp til 6 G og 69 prosent av lønn mellom 6 og 12 G) som vil være opptjent etter forskjellige antall opptjeningsår. For forenklingens skyld er det antatt av vedkommende er født i 1964 ved beregning av uførepensjon etter dagens regler om lineær opptjening av pensjon.

Tabell 8 Eksempel på fripolise i prosent av ny uførepensjon

Lønn	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	99 %	fullt opptjent	fullt opptjent
6 G	fullt opptjent	fullt opptjent	fullt opptjent
8 G	26 %	56 %	fullt opptjent
10 G	21 %	44 %	88 %
12 G	18 %	40 %	79 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som det fremgår av tabellen vil det nødvendigvis være mye premie å spare ved å ta hensyn til slike rettigheter allerede ved premiebetaling. Dette er illustrert i Tabell 9, som viser at hele eller mye av uførepensjonen vil være betalt for allerede gitt de forutsetningene som er gjort i eksemplene her.

Tabell 9 Eksempel på fradrag i ny uførepensjon på grunn av tidligere fripolise med forskjellig antall år med opptjening

Lønn	7 års opptjening	15 års opptjening	30 års opptjening
4 G	100 %	100 %	100 %
6 G	100 %	100 %	100 %
8 G	30 %	59 %	100 %
10 G	23 %	47 %	91 %
12 G	21 %	42 %	82 %

Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, ny uførepensjon er 3 % av lønn opp til 6 G og 69 % av lønn mellom 6 og 12 G, ingen regulering av fripolisen, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år

Som nevnt vil eventuelt fradrag i uføreytelse ved premieberegning avhenge av den enkelte ansattes lønn, opptjeningstid fra tidligere pensjonsordning og nivå på ny uførepensjon.

Banklovkommisjonen har ikke foreslått at det skal utstedes fripoliser ved overgang til ny uførepensjon. De ansatte vil da ha opptjente rettigheter i pensjonsordningen som det etter kommisjonens forslag må tas hensyn til på tidspunktet uførepensjon eventuelt utbetales. Også i dette tilfellet kunne opptjente rettigheter vært sikret (premiereserven for disse må bli stående urørt) og gå til fradrag ved den årlige premieberegningen.

5 Størrelsen på alderspensjon ved manglende regulering av alderspensjon og/eller premie- og innskuddsfritak for uføre

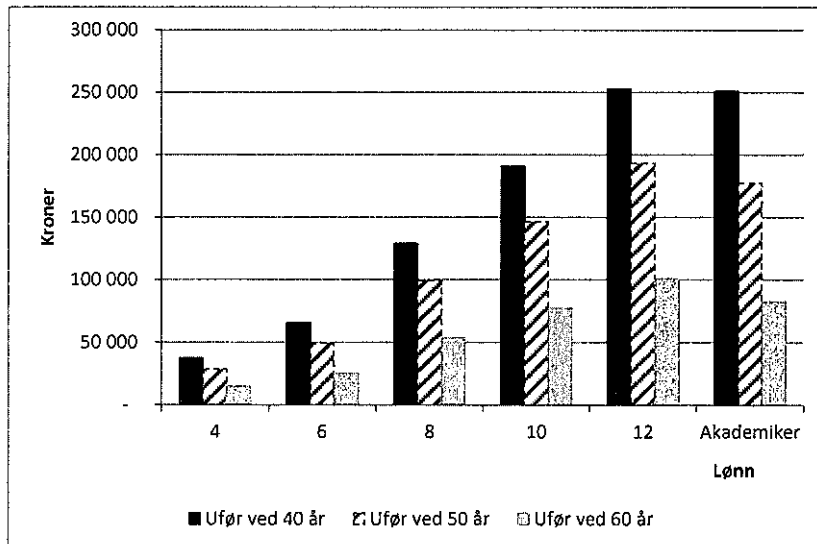
Det foreligger ikke noe forslag til endring i dagens regler knyttet til regulering av premie- og innskuddsfritaket eller regulering av fremtidig alderspensjon (og etterlattepensjoner) for uføre i private tjenstepensjonsordninger. Regulering av pensjon til uføre påvirker størrelsen på alderspensjonen som kommer til utbetaling, og også ektefelle- og barnepensjon, i tillegg til uførepensjonen selv. Alderspensjonen kan bli påvirket av to faktorer i denne sammenheng:

- Manglende regulering av alderspensjonen for uføre
- Manglende regulering av premie- og innskuddsfritak

I offentlig tjenstepensjon oppreguleres premiefritaket og opptjente alderspensjon i takt med veksten i G. Etter lov om foretakspensjon § 5-10 tredje ledd kan det fastsettes i pensjonsordningens regelverk at midler i pensjonistenes overskuddsfond kan benyttes som engangspremie for alderspensjoner. Loven er ikke enkelt utformet på dette punktet, men praksis har vært at alders- og etterlattepensjoner har blitt oppregulert likt som uførepensjonen. Pensjonene har da enten blitt regulert ut fra tilført overskudd eller ut fra annen avtalt regulering.

Regelverket i lov om foretakspensjon er ikke foreslått endret på dette punktet. Det er likevel ikke helt klart hvordan regulering av alderspensjon for uføre skal skje med de foreslåtte endringene fra Banklovkommisjonen. For ny tjenstepensjon vil muligens regulering av alderspensjonen for uføre avhenge av om foretaket uansett skal regulere beholdningen med lønnsvekst, og om dette gjelder uansett om medlemmet er uført eller ikke. For å illustrere effekten av manglende regulering av alderspensjon er det i Figur 2 vist hvor mye lavere alderspensjonen kan bli om hverken alderspensjonen eller premiefritaket er regulert etter uførhet, sammenlignet med om vedkommende ikke var blitt ufør.

Figur 2 Ytelsesordning: hvor mye mindre alderspensjonen blir for ufør sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglende regulering av alderspensjon og premiefritak

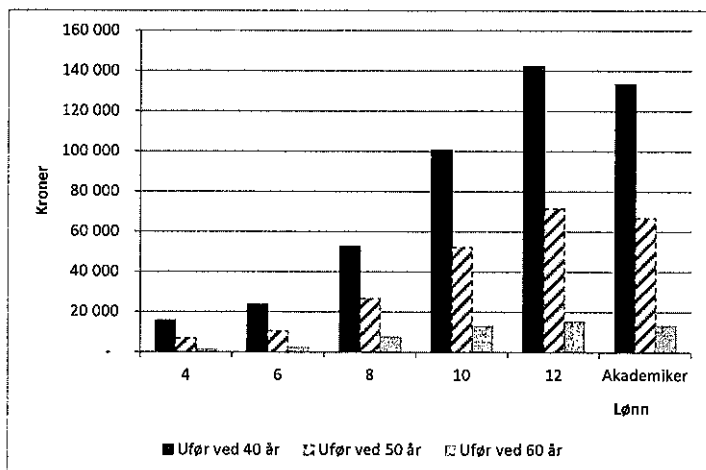


Forutsetninger: 66 prosent ytelsesordning, lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, startalder i ytelsesordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Effekten av manglende regulering vil avhenge både av inntredelsesalder i pensjonsordningen, nivået på pensjonen i ordningen, alder ved uførhet og lønn med mere. Som det fremgår av Figur 2 vil «tapt» alderspensjon være større jo yngre vedkommende er når uførepensjonen begynner å bli utbetalt. I eksemplene i figuren vil «tapet» være størst om vedkommende har hatt en lønn på 12 G hele yrkeskarrieren. «Tapet» er omtrent like stort om vedkommende har hatt en inntektsutvikling tilsvarende «akademikerlønnsvekst». Ved uførhet ved 40 år vil «tapet» som vist kunne utgjøre flere hundre tusen kroner i årlig pensjon.

For innskuddsordninger blir alderspensjonen oppregulert ut fra egen avkastning uansett om medlemmet er ufør eller ikke. Innskudd etter innskuddsfritak reguleres imidlertid ikke. Dette sikrer en viss regulering av alderspensjonen, men ikke den samme som om også innskuddsfritaket ble regulert. I Figur 3 er det gitt eksempler på hvor mye mindre alderspensjonen en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak. Det er forutsatt at innskuddsordning har innskudd på maksimalt tilatte satser, det vil si 7 % av lønn opp til 7,1 G og 2,1 % av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Figur 3 Innskuddsordning med innskudd på 7 % av lønn opp til 7,1 G og 2,1 % av lønn mellom 7,1 og 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, avkastning lik 5,3 prosent, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

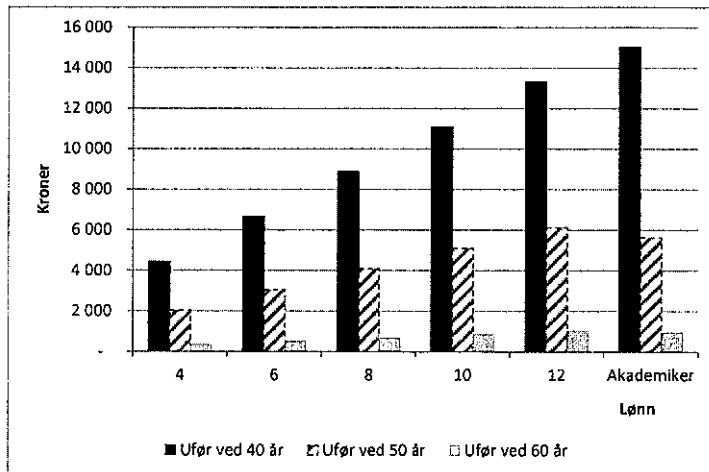
«Tapet» i årlig pensjon er mindre for innskuddspensjon enn for ytelsespensjon i eksemplene i tabellene over. Samtidig utgjør «tapet» over hundre tusen kroner selv i det tilfellet der det kun er innskuddsfritaket som ikke blir regulert, mens alderspensjonen blir regulert ut fra egen avkastning.

Ved høyere avkastning enn 5,3 prosent, som er forutsatt i snitt i eksemplene over, vil «tapet» bli noe større, og ved lavere avkastning noe mindre. For eksempel vil ett prosentpoeng høyere avkastning i snitt kunne gi et «tap» som er omtrent 18 000 kroner større for lønn på 12 G når uførepensjonen kommer til utbetaling fra 40 år. Tilsvarende vil ett prosentpoeng lavere avkastning i snitt vil kunne gi et «tap» som er omtrent 14 000 kroner mindre enn ved en gjennomsnittlig avkastning på 5,3 prosent, for lønn på 12 G.

I Figur 4 er det gitt eksempler på hvor mye mindre alderspensjonen en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak av manglende innskuddsfritak når innskuddspensjonsordningen er en minimumsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Som det fremgår av Figur 4 vil nivået på «tapet» i årlig alderspensjon bli mindre enn når innskuddsnivåene er høyere. Samtidig vises det at en person med en «akademiker-lønnsvekst» vil tape mest, gitt at vedkommende blir ufør ved 40 år.

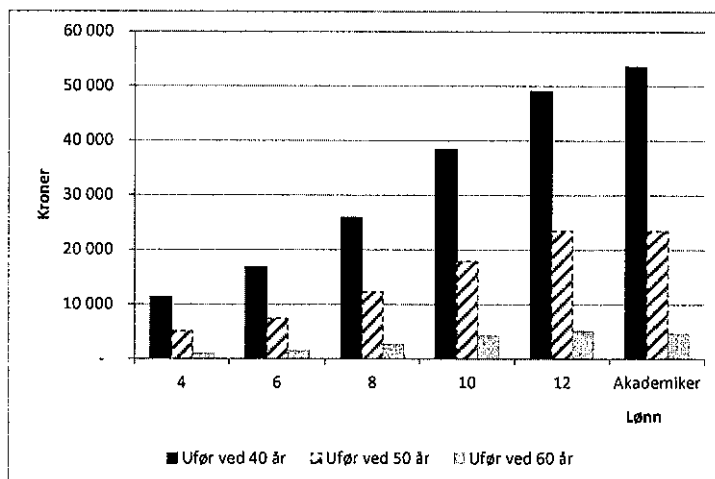
Figur 4 Innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn opp til 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak,



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 prosent, avkastning lik 5,3 prosent, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Til sammenligning er det i Figur 5 vist et eksempel på en innskuddsordning med maksimal-satsene for innskudd som gjaldt før 2014, men med nytt «knekkpunkt», det vil si innskudd på 5 prosent av lønn for lønn mellom 1 og 7,1 G og 8 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Figur 5 Innskuddsordning med innskudd på 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og 8 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G: hvor mye mindre alderspensjonen i en innskuddsordning blir for uføre sammenlignet med en ikke-ufør på grunn av manglene regulering av innskuddsfritak,



Forutsetninger: lønnsvekst lik G-vekst lik 4,5 %, avkastning lik 5,3 %, startalder i innskuddsordningen 30 år, målt i dagens kroneverdi

Effektene av manglende innskuddsregulering vil være tilsvarende for en pensjonsordning etter lov om tjenstepensjon, der det er valgt individuelt investeringsvalg og ikke regulering av alderspensjon med lønnsvekst.

Som det fremgår av eksemplene her vil effekten av manglende regulering av alderspensjonen for uføre, være forskjellig ettersom tjenestepensjonen er en ytelsesordning, innskuddsordning eller forskjellige varianter av ny tjenestepensjon. Men manglende regulering av alderspensjon og premiefritak for uføre vil gjøre at alderspensjonen for disse blir vesentlig lavere enn for personer som arbeider frem til 67 år og har en lønnsvekst som følger G-reguleringen. Som nevnt vil tilsvarende effekt ikke gjøre seg gjeldende i offentlig tjenestepensjon.

Alle pensjonsinnretninger har fra 01.01.2014 innført nye forutsetninger for dødelighet etter anvisning fra Finanstilsynet. De nye dødelighetsforutsetningene kalles K2013. Uførepensjon og premie- og innskuddsfritak skal etter pensjonslovene kun utbetales til 67 år. Alderspensjon etter lov om tjenestepensjon vil etterhvert bli lavere for yngre årskull, ut fra de nye dødelighetsforutsetningene i K2013. Effekten av denne «levealdersjusteringen» vil komme i tillegg til effektene som er beskrevet over. Denne effekten er ikke nærmere vurdert i denne rapporten.

6 Inntektsfradrag i uførepensjon ved delvis uførhet

Uførepensjonen skal reduseres dersom den som er ufør har en arbeidsinntekt som er høyere enn en fastsatt forventet «inntekt etter uførhet», jf. lovutkastet § 9-4, tillagt 0,4 G. Denne inntekten skal i henhold til lovutkastet fastsettes som «den inntekt medlemmet forutsettes å kunne skaffe seg ved å utnytte sin restinntektsevne ved ethvert arbeid som medlemmet nå kan utføre. Ved vurderingen skal det legges vekt på medlemmets alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, og arbeidsmuligheter på hjemstedet eller andre steder der det er rimelig at medlemmet tar arbeid.»

Den forventede inntekten etter uførhet fastsettes når uførepensjonen beregnes, og den skal deretter reguleres i takt med utviklingen i G.

De foreslåtte fradragreglene vil kunne få uheldige konsekvenser for personer som blir delvis uføre og deretter får en individuell lønnsutvikling i stillingen de fortsetter å arbeide i som er bedre enn G-veksten.

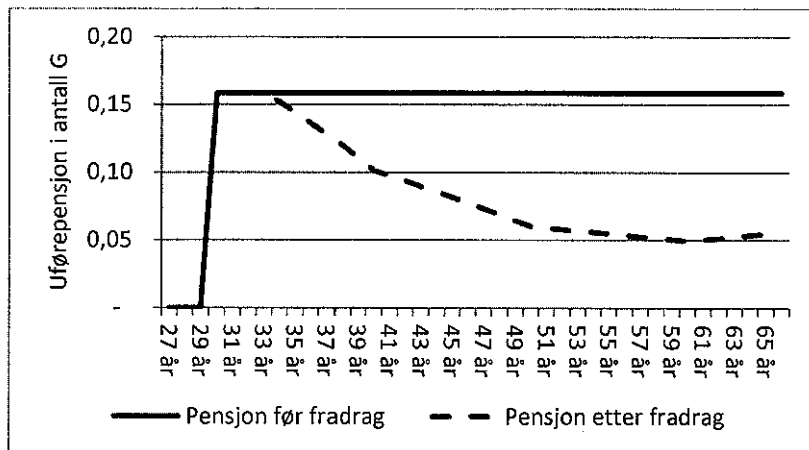
I utredningen er det vist enkelte beregninger på inntektsfradrag knyttet til personer som er henholdsvis 100 og 50 prosent uføre. Det er imidlertid ikke analysert hvordan effekten vil være dersom en person er delvis ufør og som får en lønnsutvikling etter uførhet som er annerledes enn den gjennomsnittlige i samfunnet (G-veksten).

Dersom en akademiker i privat sektor blir delvis ufør i forholdsvis ung alder, og deretter fortsetter å ha tilsvarende lønnsutvikling som andre akademikere i den stillingen vedkommende klarer å fortsette å arbeide i, vil den faktiske inntekten etter uførhet øke kraftigere enn den «forventede» inntekten etter uførhet som blir fastsatt når uførepensjonen blir beregnet.

Effekten av å ha «akademikerlønsvekst» i den gjenværende stillingen vil være at den delvis uføre relativt raskt vil oppleve å få redusert uførepensjonen på grunn av at inntekten blir høyere enn inntektsgrensen. Dette vil skje selv om stillingsandelen i den gjenværende stillingen ikke endres.

Figur 6 viser et eksempel der en typisk akademiker på 30 år blir 50 prosent ufør, og beholder denne uføregraden helt til 67 år. Også gjenværende stillingsandel ligger fast på 50 prosent. Det er lagt til grunn at vedkommende har «akademikerlønsvekst» på lønnsinntekt gjennom hele karrieren. Den heltrukne grønne linjen i figuren viser uførepensjonen fra tjenstepensjonsordningen før inntektsfradrag. I dette eksempelet er denne pensjonen 0,16 G. Den stiplede grønne linjen viser uførepensjonen etter fradrag. Figuren viser at uførepensjonen blir redusert allerede 5 år etter at uførepensjonen starter å bli utbetalt, og at den raskt blir relativt kraftig redusert.

Figur 6 Uførepensjon før og etter fradrag for inntekt



Forutsetninger: «Akademikerlønnvekst», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon på 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

En annen måte å fremstille dette på er å vise hvor stor andel av uførepensjonen som blir avkortet som følge av at inntekten i reststillingen øker raskere enn veksten i G. Figur 7 viser pensjonen blir opp mot 70 prosent lavere som følge av inntektsfradragene i dette eksemplet. Dette vil altså skje uten at den uføre har endret stillingsandel.

På grunn av den foreslåtte metoden for fradrag i uførepensjon på grunn av inntekt, vil fradraget i målt i prosent av uførepensjon være uavhengig av størrelsen på uførepensjonen.

Figur 7 Inntektsfradrag i prosent av uførepensjon før fradrag



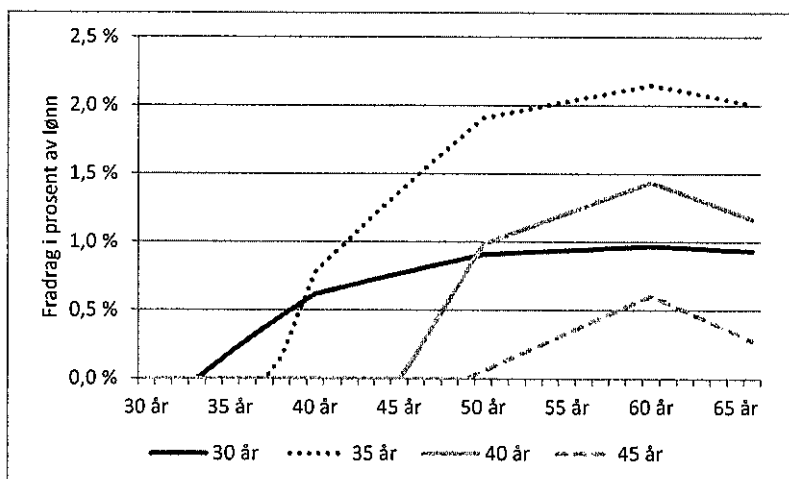
Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon på 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Hvor raskt etter uføretidspunktet pensjonen begynner å bli redusert og hvor stor reduksjonen blir, vil avhenge både av alder på uføretidspunktet, uføregraden og størrelsen på uførepensjonen.

Figur 8 viser at inntektsfradragene målt som andel av lønn i full stilling vil variere avhengig av alder på uføretidspunktet. Figuren viser at inntektsfradragene er størst målt som andel av lønn dersom uførheten inntreffer ved 35 år. I utgangspunktet skulle en tro at effekten blir større jo yngre personen er på uføretidspunktet, siden det da vil være flere år der restlønnen og G vil bli ulikt regulert. Grunnen til at fradragene likevel blir større ved 35 og 40 år enn ved 30 år er at avkortningen målt i kroner er større jo høyere uførepensjonen er. Ved 35 og 40 år er uførepensjonen vesentlig høyere enn uførepensjonen ved 30 år siden lønnen er vesentlig høyere.

Figuren viser også at inntektsfradragene blir lavere og lavere for personer som er eldre enn 35 år på uføretidspunktet. Dette henger sammen med inntektsprofilen som er lagt til grunn (akademikerlønnsvæksten). Det er forskjellen mellom G-veksten og akademikerlønnsvæksten som gir opphav til inntektsfradragene, og denne forskjellen er klart størst frem til fylte 50 år. Fra fylte 60 år vokser G raskere enn akademikerens restlønn. Dette er grunnen til at kurvene i Figur 8 peker nedover etter 60 år.

Figur 8 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med ulik alder på uføretidspunktet

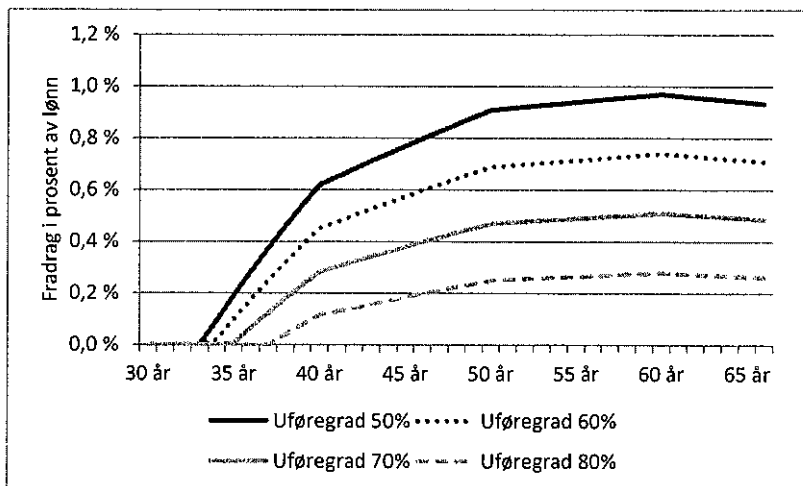


Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved uførhet ved henholdvis 30, 35, 40 og 45 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon lik 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Figur 9 viser hvor store inntektsfradragene blir i prosent av lønn i full stilling avhengig av uføregraden til den uføre. Figuren viser at inntektsfradragene blir større jo lavere uføregrad den uføre har. Dette skyldes at jo lavere uføregraden er, jo høyere blir arbeidsinntekten

vedkommende sitter igjen med. Dermed vil den uføre med lav uføregrad ha mer inntekt som (i dette eksempelet) får bedre regulering enn veksten i G.

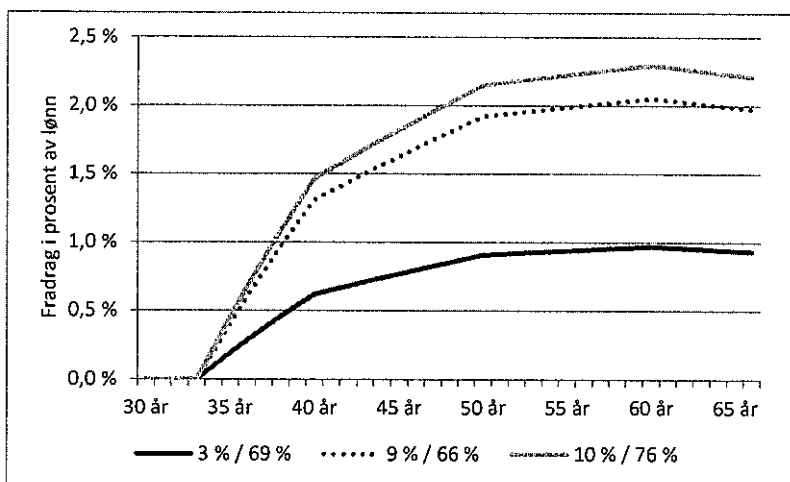
Figur 9 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med varierende uføregrad



Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, uførepensjon lik 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Figur 10 viser hvor store fradragene blir i prosent av lønn i full stilling med ulike nivåer på uførepensjonsordningen. Det går frem av figuren at inntektsfradragene øker jo bedre uførepensjonsordningen er.

Figur 10 Fradrag i uførepensjon som andel av lønn med ulike uførepensjonsordninger



Forutsetninger: «Akademikerlønnsvækst», 50 % ufør ved 30 år, uendret uføregrad og stillingsandel etter uførhet, tre ulike uførepensjonsordninger; 3 % av inntekt opp til 6 G og 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G, 9 % av inntekt opp til 6 G og 66 % av inntekt mellom 6 og 12 G, 10 % av inntekt opp til 6 G og 76 % av inntekt mellom 6 og 12 G, uførepensjon reguleres i takt med G-veksten

Effektene av de foreslåtte reglene om inntektsfradrag for delvis uføre som er beskrevet over kunne vært unngått dersom det når den forventede inntekten etter uførhet fastsettes blir tatt hensyn til at visse grupper kan forvente å få en lønnsutvikling etter uførhet som vil være kraftigere enn G-veksten. I henhold til lovforslaget som er gjengitt over skal det når denne inntekten fastsettes blant annet *«legges vekt på medlemmets alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn»*. Det kan tenkes at denne formuleringen kan åpne for å ta slike hensyn.

Et annet alternativ kan være at lovteksten justeres slik at den forventede inntekten etter uførhet skal reguleres med enten G-veksten, slik det nå ligger i lovforslaget, eller eventuelt med individuell lønnsvekst dersom denne er høyere enn G-veksten.